




شناسایی چالش‌های زمینه‌ای در سیستم و ارتباطات خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت

- دکتری رشته مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی تهران، ایران.  محمد باباپور *
- دانشیار گروه مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.  غنچه راهب
- استادیار گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.  کیانوش عبدی

چکیده

شیوه زندگی خاص کارکنان اقماری که دربرگیرنده دوری‌های متناوب آنان از خانواده است، می‌تواند زندگی خانوادگی آنان را به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین هدف از انجام پژوهش حاضر شناسایی چالش‌های زمینه‌ای در زندگی خانوادگی کارکنان اقماری بود. روش این پژوهش کیفی از نوع تحلیل محتوا و بحث گروهی متمرکز است که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و داوطلبانه ۲۹ مشارکت‌کننده شامل کارکنان اقماری، همسران، کارشناسان خانواده و مدیران انتخاب و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته داده‌ها تا اشباع نظری جمع‌آوری شد. سپس داده‌ها به‌صورت کلمه به کلمه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و حاصل آن سه طبقه انتزاعی "تعارضات مدیریت خانواده"، "ضعیف کارکردهای خانواده" و "نابسامانی تعاملات خویشاوندی و اجتماعی" بود که این طبقات در مجموع از ۱۰ زیر طبقه تشکیل شده‌اند؛ بنابراین شناخت چالش‌های خانوادگی کارکنان اقماری می‌تواند در ارائه خدمات مشاوره، راهکارهای پیشگیری از بروز مشکلات خانوادگی و مواجهه با مسائل و همچنین ارتقاء کیفیت زندگی خانواده آنان مفید باشد.

کلیدواژه‌ها: چالش‌ها، خانواده، کارکنان اقماری، صنعت نفت.

* نویسنده مسئول: mohammadbabapour4@yahoo.com

مقدمه

خانواده اصلی‌ترین نهاد جامعه و مهم‌ترین الگوی رفتار اجتماعی افراد است. خانواده از دیدگاه رویکردهای سیستمی، واحدی به هم پیوسته و متصل است. اعضای خانواده بر یکدیگر اثر می‌گذارند و رفتاری متقابل دارند. در واقع نوعی وابستگی درونی بین اعضای خانواده وجود دارد که هر تغییری در کارکردهای یک فرد منجر به ایجاد تغییر در کارکردهای افراد دیگر می‌شود (مک کارتی و ادواردس^۱، ۲۰۱۱). در این زمینه نظریه سیستمی بیان می‌کند خانواده مجموعه‌ای از اجزای مرتبط است که با محیط رابطه برقرار کرده و مانند سیستمی ارگانیکی در مقابل فشارهای خارجی درصدد حفظ تعادل حیاتی خود است. در این حالت پدیدایی نشانه یعنی تعارضات و اختلافات در روابط زوجی و خانوادگی در حکم علامتی دال بر عدم تعادل یا بدکاری خانواده است (دهدست و قبادی، ۱۳۹۹). طبق مدل مک مستر^۲ خانواده به لحاظ کارکردی به‌عنوان سیستم در نظر گرفته می‌شود و ابعاد مهم کارکردهای خانواده^۳ شامل حل مشکل، ارتباط، نقش‌ها، پاسخ‌دهی عاطفی، مشارکت عاطفی و کنترل رفتار است (زهراکار و جعفری، ۱۳۹۱). ارتباطات خانوادگی نیز شامل روابط میان زوجین و والدین با فرزندان به‌عنوان یکی از شاخص‌های سلامت روان خانواده تعریف شده است. الگوهای ناکارآمد ارتباطی در روابط زوجین باعث کاهش شدید سطح رضایت زناشویی و افزایش سطح بالایی از دلزدگی زناشویی خواهد بود (بین، لیدرمن، هیگینبوتام و گالهر^۴، ۲۰۲۰). نشانه‌های نارسایی در روابط خانوادگی، شامل فقدان نگرانی اعضا به یکدیگر، فقدان احساس لذت از روابط خانوادگی، وجود اختلاف و مشاجره در روابط، احساس غریبگی در خانواده، درک نشدن متقابل و نظایر آن است (کریمی، فرحبخش، سلیمی و معتمدی، ۱۳۹۹).

1. McCarthy. J & Edwards. R

2. McMaster model

3. Family functions

4. Bean. R. C, Ledermann. T, Higginbotham. B. J. & Galliher. R.V

گاهی نیازها و الزامات محیط کار و خانواده با یکدیگر همخوان نیستند و علاوه بر آن کارکنان نیز توانمندی برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو محیطه را از دست می‌دهند. گاهی مسائل کار در خانواده تداخل می‌کند و گاهی مشکلات خانواده در انجام مطلوب وظایف شغلی اختلال ایجاد می‌نماید (دخت کلنی و عریضی، ۱۳۹۶). کار اقماری در صنعت نفت عمدتاً بر مبنای ۱۴ روز کار دور از خانواده و ۱۴ روز استراحت است. این شیوه اشتغال به کار که توأم با غیبت و حضور دوهفته‌ای متناوب شاغل از منزل است می‌تواند چالش‌های روانی، عاطفی و ارتباطی برای افراد و خانواده‌ها ایجاد نماید که سایر کارکنان ممکن است آن‌ها را تجربه نکنند. سبک زندگی خاص کارکنان اقماری نه تنها زندگی خود شخص بلکه همسران و خانواده‌های آنان را که درگیر با جدائی‌های مکرر، بازیوستن‌ها و غیبت‌های متناوب هستند تحت تأثیر قرار می‌دهد، به‌عنوان مثال همسران کارکنان اقماری ممکن است در مدیریت امور خانواده به‌تنهایی با توجه به بروز اختلال در فعالیت‌های مشترک خانوادگی دچار چالش‌هایی شوند (میته، روبلکسی، کرشهافر، هارت و ماچه^۱، ۲۰۱۹)؛ بنابراین الگوی کار اقماری نیازهای مهمی را برای سازگاری فردی، روانی و اجتماعی کارکنان و خانواده‌های آنان تحمیل می‌کند به‌طوری‌که نتایج تحقیق لستر و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان داد رابطه معناداری بین وضعیت برنامه کار اقماری والدین و علائم افسردگی و مشکلات عاطفی و رفتاری نوجوانان وجود داشته و این موارد تحت تأثیر وضعیت حضور والدین در خانه و ارتباطات آن‌ها می‌باشد (لستر، واتسن، واترز و کروس^۲، ۲۰۱۶). تداخل نقش شغلی و خانوادگی برای زنان و مردان تقاضاهای نقش مضاعفی را به دنبال خواهد داشت؛ زمانی که انتظارات میان نقش‌ها ناسازگار باشند ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند. کارکنان اقماری معمولاً مشکلاتی را در سازگاری بین نقش‌ها و مسئولیت‌های دوره کاری و دوره استراحت خود را مطرح می‌کنند. همسران و کارکنان اظهار می‌کنند شرایط کاری موجب افزایش فاصله روان-

1. Mette. J, Robelski. S, Kirchhöfer. M, Harth. V & Mache. S

2. Lester. L, Watson. J, Waters. S & Cross. D

شناختی و ارتباطی بین یکدیگر شده است. احساس انزوا و تنهایی به همراه نگرانی‌ها به‌طور متداول ارتباطات زوجین را تحت تأثیر قرار می‌دهند (گاردنر، آلفری و وندلانته^۱، ۲۰۱۸). کارکنان اقماری معمولاً برای مراسم‌های خانوادگی و اتفاقات مهم زندگی فرزندان دور از منزل می‌باشند، مدیریت مسائل خانواده و تصمیم‌گیری مشارکتی وابسته به دسترسی مداوم و ارتباطات خصوصی والدین است (تایلور و سیموند^۲، ۲۰۰۹). در زمان عدم حضور کارکنان اقماری در منزل، همسر مسئولیت بیشتری برای مدیریت خانه و کودکان، حفظ روابط با خانواده‌های گسترده و دوستان و تصمیم‌گیری مستقل را بر عهده می‌گیرد. علاوه بر این، مسئولیت‌های خانواده برای همسرانی که خارج از منزل هم کار می‌کنند در این شرایط تشدید می‌شود. طبق گزارش‌ها استقلال بیشتر همسران دارای پیامدهای منفی مانند تعارض اقتداریابی اعتمادی بوده است (والن و اشمیت^۳، ۲۰۱۶). بنابراین تنظیم عملکرد خانواده کارکنان اقماری با توجه به شرایط خاص آنان وضعیت ویژه‌ای داشته و خانواده‌های کارکنان اقماری مفاهیم تغییر، انتقال، تنظیم و سازگاری را به‌طور مداوم تجربه می‌کنند. ماهیت کار اقماری دربرگیرنده محدودیت‌ها و انتقالات مکرر برای خانواده است که آن را متفاوت از کار غیر اقماری می‌کند (جونز، چونکو، رونگرانجان و رابرت^۴، ۲۰۰۷).

سلیشکوویچ و پینزیچ^۵ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای جدایی طولانی مدت از خانواده، تنهایی و انزوای اجتماعی را مهم‌ترین عوامل استرس‌زا در بین کارکنان اقماری را معرفی می‌کنند. یافته‌های تحقیقی در آمریکا حاکی از این بود که کار اقماری ممکن است تأثیر منفی بر رضایتمندی زوجین از روابطشان داشته باشد (لندسمن و سوارد^۶، ۲۰۱۳). نتایج مطالعه وحیدا و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی جامعه‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از

-
1. Gardner.B, Alfrey.K & Vandelanotte.C
 2. Taylor.J.C& Simmonds. G
 3. Whalen.H & Schmidt.G
 4. Jones. E, Chonko. L, Rongarajan, D & Robert. J
 5. Slišković. A & Penezić. Z
 6. Landesman. J & Seward. R

خانه بر فرد و خانواده نشان داد که دوری محل کار از محل زندگی موجب کاهش میزان رضایت زناشویی، روابط خانوادگی و خویشاوندی می‌شود. یافته‌های تحقیق سید حسینی و همکاران (۱۳۹۱) با هدف اثرات روان‌شناختی دوری از خانواده در نظامیان نیروی دریایی، نشان داد اغلب آنان نگرانی‌هایی در مورد مراقبت از کودکان در ایام عدم حضور در منزل داشته‌اند و احساس سردرگمی، افسردگی، احساس فقدان کنترل بر زندگی، نگرانی و ترس در مورد وفاداری یا صداقت زناشویی همسر در بین بعضی از مردان و اختلال در ایفای نقش مادری در زندگی خانوادگی آنان مشاهده شد. نتایج مطالعه عسگری و موسوی (۱۳۸۹) با هدف مقایسه کارکردهای خانواده‌های کارکنان اقماری با غیراقماری در ایران نشان داد تفاوت معناداری در کارکرد خانواده بین آنان وجود دارد، به طوری که با توجه به میانگین به دست آمده در متغیر کارکرد خانواده بین دو گروه، همسران کارکنان روزکار نسبت به کارکنان طرح اقماری از کارکرد خانواده مطلوبتری برخوردار بودند.

مطالعات انجام گرفته در زمینه خانواده کارکنان اقماری که حاکی از وجود چالش‌هایی در سیستم و ارتباطات خانواده آنان است. خانواده در این شرایط از نظر کنش‌ها و کارکردها تحت تأثیر عدم حضور متناوب مرد در منزل قرار می‌گیرد که با نظام ارتباطی عمیق اعضای خانواده، حفظ حدود، کسب آرامش و صمیمیت، مراقبت و جامعه‌پذیر نمودن فرزندان در میان خانواده‌های ایرانی دارای تعارض است، بررسی پیشینه مطالعات نشان می‌دهند برخی از تحقیقات انجام گرفته در زمینه کار اقماری به اثرات این نوع اشتغال بر وضعیت روانی، خانوادگی و اجتماعی کارکنان پرداخته‌اند که بسیاری از این پژوهش‌ها با محوریت اثرات روانی از جمله تجربه استرس و احساسات فردی هر یک از اعضای خانواده تأکید شده است و در هیچ‌یک از تحقیقات یافته شده بر روابط درونی پیچیده افراد و تعاملات مؤثر در زندگی روزانه در چهارچوب واحد خانواده و تأثیر لایه‌های چندگانه نظام‌های اجتماعی پرداخته نشده است، به عبارت دیگر در بررسی‌های انجام شده، پیامدهای اشتغال اقماری مرد، متمرکز بر کل سیستم خانواده و پویایی‌های درونی آن نبوده به طوری که الگوهای مهمی همچون ایفای نقش‌های خانوادگی و

چگونگی کنش‌های اعضای خانواده و تغییرات ساختاری خانواده مورد نظر قرار نگرفته است؛ بنابراین مطالعه حاضر با در نظر گرفتن اینکه تحقیق علمی عمیق متناسب با ساختار فرهنگی و اجتماعی ایران بسیار اندک بوده و همچنین به منظور شناخت عمیق وضعیت کنش‌های خانوادگی کارکنان اقماری صنعت نفت که در حال حاضر حدود ۲۵ هزار نفر از شاغلین را شامل می‌شود، با تمرکز بر ارتباطات خانوادگی و خویشاوندی، ساختار و عملکرد خانواده، نقش‌های زوجین و ارائه راهکارهای مداخلاتی در راستای تقلیل اثرات منفی چالش‌ها بر زندگی خانواده‌های آنان است.

روش‌شناسی

این پژوهش با استفاده از روش کیفی از نوع تحلیل محتوا^۱ و بحث گروهی متمرکز^۲ انجام گرفت. به منظور دستیابی به هدف مطالعه، انتخاب مشارکت‌کنندگان به روش مبتنی بر هدف آغاز شد و تا رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت. تعداد کل افرادی که به صورت هدفمند انتخاب شدند ۲۹ مشارکت‌کننده بود که شامل ۱۴ نفر از کارکنان اقماری در مناطق عملیاتی خارک، سیری و لاوان و ۵ نفر از همسران کارکنان اقماری، ۳ نفر مدیر و ۷ نفر کارشناس مشاور خانواده، مددکاری اجتماعی و روان‌شناسی با تجربه در حوزه کار اقماری انتخاب شدند. معیارهای شرکت در مطالعه شامل تجربه اشتغال حداقل ۵ سال به صورت اقماری برای کارکنان و کارشناسان و حداقل سابقه مدیریتی ۴ سال برای مدیران بود. در نمونه‌گیری هدفمند، نیاز به انتخاب افرادی است که درباره پدیده مورد نظر، آگاه و مطلع باشند و علاوه بر تمایل قادر باشند جزئیات اطلاعات تجربی خود را درباره پدیده مورد مطالعه با مصاحبه‌کننده مطرح کنند. به منظور رعایت حداکثر تنوع^۳ مشارکت‌کنندگان، در انتخاب کارکنان اقماری از نظر نوع استخدام (رسمی و قراردادی)، محل کار و سکونت، سن، تعداد فرزندان، وضعیت سنی فرزندان، شاغل بودن یا نبودن

-
1. content analysis
 2. Focus group discussion
 3. Maximum variation

همسر مورد توجه قرار گرفت. به طوری که برخی از آنان در سنین جوانی و سال‌های اول زندگی مشترک بوده که عمدتاً فرزند خردسال هم داشته‌اند و برخی دیگر در سنین بالای ۵۰ سال بودند که مدت زمان طولانی را به صورت اقماری اشتغال بکار داشته‌اند و فرزندان آنان به رشد کافی رسیده بودند. در بین کارکنان مشارکت‌کننده هم افرادی بودند که همسر شاغل داشتند و کارکنانی هم در تحقیق حضور داشتند که همسر آنان غیر شاغل بود و همچنین در بین مشارکت‌کنندگان تحقیق افرادی حضور داشتند که در بین اعضای خانواده خود فردی سالمند یا عضوی که از بیماری جسمی یا روانی و معلولیت رنج می‌برد زندگی می‌نمود. محل سکونت و کار مشارکت‌کنندگان گوناگون بوده که این موضوع نیز در رعایت تنوع نمونه‌ها لحاظ گردید. با توجه به تفاوت حقوق و مزایای کارکنان بر اساس نوع استخدام آن‌ها، در مشارکت‌کنندگان تحقیق از کارکنان قراردادی نیز مصاحبه به عمل آمد. یکی از همسران انتخاب‌شده برای مصاحبه، سه سال تجربه زندگی مشترک داشته و فاقد فرزند بود اما دو نفر دیگر از همسران دارای فرزند و چندین سال تجربه زندگی مشترک بودند. مدیران مشارکت‌کننده دارای سابقه طولانی در مدیریت مناطق عملیاتی به صورت اقماری بودند که علاوه بر تجربه شخصی خودشان از زندگی اقماری، کارکنان اقماری زیادی نیز تحت نظر آنان بوده و اطلاعات فراوانی از شرایط زندگی خانوادگی سایر کارکنان اقماری به سبب جایگاهشان داشتند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه باز نیمه ساختاریافته استفاده شد. محیط تحقیق برای مصاحبه با کارکنان و برخی از کارشناسان ستاد و مناطق عملیاتی صنعت نفت و مراکز مشاوره طرف قرارداد با شرکت نفت که خانواده‌ها به آنان مراجعه داشته‌اند، بود. طول مدت مصاحبه‌ها بر اساس تمایل و آمادگی شرکت‌کننده بین ۳۴ تا ۹۲ دقیقه بود که با دستگاه دیجیتال ضبط می‌شد. برای جمع‌آوری داده‌ها در مصاحبه‌ها از سؤالات عمومی فردی اولیه و سؤال باز در راستای هدف پژوهش استفاده گردید. سؤالاتی مانند "تجربه زندگی خانوادگی خود در شرایط اشتغال به کار اقماری را بیان کنید"، "کار اقماری چه تأثیری در ایفای نقش‌ها و روابط خانوادگی شما دارد؟"، "تاکنون خانواده شما با چه مسائل و چالش‌های ناشی از اشتغال اقماری مواجه

شده است؟"، "در طول این چند سال چگونه با برنامه کار اقماری در زندگی خانوادگی سازگار شده‌اید؟" به تدریج جهت روشن شدن مفهوم و عمیق‌تر شدن روند مصاحبه پرسیده شد و بر اساس داده‌های ارائه‌شده توسط شرکت کنندگان سؤالات پیگیری‌کننده و اکتشافی طرح گردید.

به‌منظور تحلیل داده‌ها، بعد از انجام هر مصاحبه، فایل صوتی به دقت دست‌نویسی و متن حاصل چندین بار خوانده شد. واحدهای معنایی^۱ مشخص و خلاصه‌سازی^۲ این واحدها با توصیفی نزدیک به متن انجام شد. سپس فهرستی از کدها تهیه و بازبینی، مرور معنایی، تعیین شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در معنی، کدهای مشابه به روش کاهش^۳ و استقرائی در سطح انتزاعی‌تر، جای‌داده شد. با مقایسه مداوم، زیرطبقات و طبقات قابل قبول حاصل گردید. جهت تسهیل در روند کدگذاری، فهرست، دسته‌بندی، مقایسه مکرر داده‌های مختلف و بازیابی نقل قول‌ها در فرایند تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۰ مورد استفاده قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها در مجموع ۴۳۹ کد باز مرتبط با موضوع مطالعه استخراج شد. با بررسی کدهای باز، کدهای مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و دسته‌بندی اولیه‌ای از کدها به دست آمده آمد در نهایت مفاهیم یافته شده در ۳ طبقه اصلی، ۱۰ زیرطبقه قرار گرفتند.

در تحقیق حاضر جلسه گروه متمرکز جهت غنی‌تر نمودن مفاهیم یافته شده با حضور ۸ مشارکت‌کننده از کارشناسان شامل روان‌شناسان، مشاوران، مددکاران اجتماعی و مسئولین سازمانی که تجربه فعالیت حرفه‌ای مرتبط با کار اقماری داشتند در ستاد شرکت نفت تهران تشکیل شد. در این جلسه ابتدا مفاهیم استخراج‌شده از مصاحبه‌ها توسط محقق تشریح شده و اعضای جلسه با انجام بارش فکری به بحث و تبادل نظر در مورد مفاهیم پرداخته و تجربیات و نظرات خود را مطرح نمودند. مطالب اظهارشده در جلسه گروه

1. Meaning unit
2. Condensed
3. Reduction

متمرکز پس از مکتوب شدن کدگذاری شده و به مجموع کدهای حاصل از مصاحبه‌ها اضافه شد و با مقایسه کدها با یکدیگر زیر طبقات و طبقات استخراج شدند.

برای اطمینان از درستی و موثق بودن^۱ از روش‌های مقبولیت^۲، وابستگی^۳، قابلیت انتقال^۴ و تأیید پذیری^۵ با رویکرد گوبا و لینکلن^۶ استفاده شد. برای اطمینان به یافته‌ها سعی شد با صرف وقت کافی جهت جمع‌آوری و بررسی مکرر داده‌ها، استفاده از تنوع در نمونه‌گیری (انتخاب مشارکت‌کنندگان با ویژگی‌های متفاوت دموگرافیک)، بازخورد مصاحبه‌ها به مشارکت‌کنندگان و تأیید طبقات حاصل شده از متن مصاحبه‌ها توسط آنان، به داده‌ها اعتبار بیشتری داده شد. جهت دستیابی به استحکام، از روش وابستگی یافته‌ها استفاده شد؛ به طوری که مصاحبه‌های دست‌نویس شده جهت تحلیل و بازبینی به اعضای هیئت‌علمی آشنا به تحقیق کیفی ارائه شد تا از وابستگی محتوا و نتایج اطمینان حاصل شود.

برای مشخص شدن قابلیت انتقال‌پذیری، یافته‌های تحقیق به افرادی در شرایط مشابه جهت اظهارنظر ارائه گردید. در مطالعه حاضر داشتن حداکثر تنوع در مشارکت‌کنندگان از لحاظ سن، سابقه کار، میزان تحصیلات، نوع استخدام، محل سکونت و تجربه افراد مختلف شامل کارمندان اقماری، همسران، مدیران، کارشناسان بود مورد توجه قرار گرفت. جهت حصول معیار تأیید پذیری در تحقیق حاضر، کدها و طبقات استخراج شده با تعدادی از کارکنان فراساحل که به‌عنوان مشارکت‌کننده در تحقیق حضور نداشتند مطرح گردید که عمدتاً نتایج یافته شده را با توجه به تجربیات خودشان از زندگی خانوادگی در شرایط کار اقماری مورد تأیید قرار دادند. به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی علاوه بر کسب مجوزهای لازم، هنگام مصاحبه، توضیحات کافی درباره اهمیت و اهداف تحقیق، محرمانه بودن مشخصات و اطلاعات، اجازه استفاده از ضبط صدا، عدم هرگونه اجبار یا تهدید جهت

-
1. Trustworthiness
 2. Credibility
 3. Dependability
 4. Transferability
 5. Conformability
 6. Guba.EG & Lincoln. YS

شرکت و اختیار انصراف در هر مرحله از تحقیق به هریک از شرکت‌کنندگان واجد شرایط داده شد.

یافته‌ها

پس از تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز و محوری، چالش‌های زمینه‌ای خانواده‌های کارکنان اقماری در ۳ طبقه اصلی شامل "تعارضات مدیریت خانواده"، "تضعیف کارکردهای خانواده" و "نابسامانی تعاملات خویشاوندی و اجتماعی" قرار گرفتند به طوری که این طبقات در مجموع از ۱۰ زیرطبقه تشکیل شده‌اند.

جدول ۱. چالش‌های زمینه‌ای خانواده‌های کارکنان اقماری

زیرطبقات	طبقات اصلی
گرانباری نقش‌های زن	تعارضات مدیریت خانواده
نامتوازی قدرت در تصمیم‌گیری	
هزینه‌های مضاعف خانواده	
به‌کارگیری مکانیسم‌های جبرانی معیوب	
مسائل عاطفی و رفتاری زوجین	تضعیف کارکردهای خانواده
ناخرسندی از روابط زناشویی	
اختلال در ایفای نقش فرزندپروری	
درهم‌تنیدگی روابط بین خانوادگی	نابسامانی تعاملات خویشاوندی و اجتماعی
ابهام در مرزهای خانوادگی	
ناخشنودی از میزان مشارکت اجتماعی	

۱- تعارضات مدیریت خانواده

در خانواده‌های کارکنان اقماری، به علت دوری مکرر مرد از منزل در تخصیص و پاسخ‌دهی نقش‌ها بین زوجین برای مدیریت امور زندگی و خانواده تعارض ایجاد می‌شود.

طبق یافته‌هایی که از مصاحبه با مشارکت کنندگان این پژوهش حاصل شد، در شرایط کار اقماری مدیریت خانواده از نظر مسئولیت‌های مضاعف زن در ایام عدم حضور مرد در منزل، شیوه‌های تصمیم‌گیری درون خانواده، وضعیت اثرگذاری مرد در امور زندگی خانوادگی، میزان اطلاعات از جزئیات زندگی و کنترل هزینه‌های خانواده، دچار چالش‌هایی می‌شود؛ بنابراین طبقه تعارضات مدیریت خانواده دربرگیرنده چهار زیرطبقه "گرانباری نقش‌های زن"، "نامتوازی قدرت در تصمیم‌گیری"، "هزینه‌های مضاعف خانواده" و "به‌کارگیری مکانیسم‌های جبرانی" می‌باشد.

یکی از کارکنان اقماری در این خصوص گفت:

"درعین حال که در منطقه هستی، هم‌زمان نمیتونی نیازهای خانواده را برآورده کنی. در این شیوه از کار تضادهای زیادی به وجود میاد".

کارمند دیگری اظهار نمود:

"بالاخره طول مدتی که در خونه نیستم برخی از کارها انجام نمیشه و برنامه‌های امور زندگی به هم میخوره و یا کارهایی است که لازمه اونها رو پیگیری کنی و به نتیجه برسونی اما باید بیای منطقه".

کارشناسی در این زمینه گفت:

"با توجه به موردهایی که تا به حال داشتیم و خودم هم از نزدیک این شرایط را تجربه می‌کنم، میشه گفت خستگی کار اقماری سرچشمه اصلی تضاد و مشکلات سازگاری برای خانواده‌ها است. نیاز و خواسته کارکنان در زمان بازگشت به منزل رسیدن به آرامش و استراحت هست. درحالی که همسر و فرزندان انتظار رسیدگی به نیازهایشان توسط او را دارند".

۱-۱ گرانباری نقش‌های زن

بر اساس نظر دو کسبری و هیگنز^۱ (۱۹۹۱) فشار ناشی از فزونی انتظارات نقش در حوزه کار یا خانواده منجر به اضافه بار نقش می‌شود؛ بنابراین با توجه به دوری مرد از خانواده در

1. Duxbury. LE& Higgins.CA

شرایط کاراقماری، زنان مجبور می‌شوند علاوه بر اینکه زنان بخشی قابل ملاحظه‌ای از زمان خود را صرف نقش‌های زنانه خود می‌کنند، بخشی از نقش‌های مرد را نیز به تنهایی انجام می‌دهند. رسیدگی به امور منزل، دشواری مراقبت از کودکان و پاسخگویی به تقاضاهای فرزندان به صورت تنها برای زن احساس گرانباری از نقش را به وجود آورده و موجب شکل‌گیری تعارض و ناراحتی‌های روانی برای وی شده و مجبور به طلب کمک و یاری از بستگان در انجام امور خانواده می‌شود. کارمندی در این خصوص گفت:

"همسر من هم به تنهایی نمیتونه دیگه کارها رو انجام بده. خانمم همیشه دلتنگی میکنه و احساس خستگی داره. همسر من از عهده امور خانواده برنمی‌آید".

همسر یکی از کارکنان درباره مسئولیت مضاعف خود در زمان دوری شوهرش از منزل عنوان نمود:

"بزرگ کردن پسرها در نبود پدرشان خیلی سخت بود واقعاً برای من کنترل پسرها در نبود پدرشان خیلی سخت بود. مسئولیت زنان اقماری بسیار سنگین است. چون در نبود شوهر بایستی همه کارهای خونه رو خودشون انجام بدهند، به خصوص مراقبت از بچه‌ها".

یکی از کارکنان در مورد کمک خواهی همسرش از خانواده والدینی در زمان نبود وی در منزل عنوان نمود:

"خونواده (والدین همسر) بایستی خیلی کارها را برامون انجام بدهند خوب این باعث میشه در اونها هم به سری انتظارات بوجو بیاد. از یک طرف هم همسر نمیتونه به تنهایی از پس کارهای خودشون بریایند و یا اصلاً تنها نمیتونن تو خونه خودمون بمونند. این‌ها همش به خاطر نبود من در خونه برایشون پیش میاد".

۱-۲ نامتوازی قدرت در تصمیم‌گیری

طبق اطلاعات جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها، منظور از نامتوازی قدرت در تصمیم‌گیری کارکنان اقماری این است که تصمیم‌گیری در خصوص امور زندگی خانواده عمدتاً با محوریت همسران این کارکنان می‌باشد. می‌توان گفت عدم حضور همیشگی مرد در کنار

خانواده موجب انفعال و کم تأثیری او در تصمیمات امور زندگی شده و به مرور زمان مشارکت وی در تصمیم‌گیری‌های خانواده جلوه کم‌رنگی پیدا می‌کند. کارمندی در مورد منفعل شدن خودشان در تصمیم‌گیری خانواده این‌گونه عنوان نمود:

"مرد اقماری باید خیلی از تصمیم‌گیری‌ها را واگذار کنه به همسر. البته در برخی کارها آگه نباشم زنگ میزنن و نظر منم می‌پرسند ولی بازم تصمیم‌گیری با اونهاست دیگه".

مدیری که خود نیز سابقه کار اقماری طولانی‌مدتی داشته در مورد اثرگذاری کم مرد در خانواده اظهار نمود:

"در کار اقماری با توجه به اینکه پدر حضور زیادی نداره و حتی در موقع بودن در خونه هم چندان حضورش مؤثر نیست، خلاصه مرد در خونه نیست و زن همه کاره هست".

یکی از کارشناسان در این زمینه عنوان نمود، دوری‌های مستمر مرد از خانواده موجب کمبود اطلاعات وی از فرایندهای جزئی زندگی و کم اثر شدن او در تصمیم‌گیری خانواده شده و گفت:

"مرد دوست داره از فرآیندهای درون زندگی‌اش اطلاع داشته باشه و تویه تصمیم‌گیریها نفع مهم و مؤثر باشه، ولی غیبت‌های مستمرش این قدرت را ارزش میگیره".

۳-۱ هزینه‌های مضاعف خانواده

کسانی که مورد مصاحبه قرار گرفتند علت این موضوع را ضعیف شدن مدیریت مالی خانواده ناشی از عدم حضور دائمی مرد در منزل عنوان نموده و مصادیقی همچون مصرف عمده درآمد برای امور روزمره خانواده، جایگزینی پول و هزینه‌های غیرضروری از سوی کارکنان جهت جبران کاستی‌های نبود خود در خانواده، ضرورت سکونت در مناطق اعیانی

شهر به صورت منزل اجاره‌ای در راستای افزایش احساس امنیت خانواده در زمان نبود مرد در منزل و کاهش کنترل مرد در مخارج خانواده مطرح نمودند.

یکی از کارشناسان در مورد علت افزایش هزینه‌های کارکنان اقماری اظهار نمود:

"به خاطر اینکه مردها میخوان کمبودشون را با پول جبران کنند، اون کمبود رو وقتی شما میخوای با پول جبران بکنی یکی اینکه پس اندازهای درستی ندارند، دخل و خرج درستی ندارند".

مدیری در این خصوص گفت:

"این مبلغ اضافی هم که به خاطر شرایط اقماری پرداخت می‌کنند در جهت جبران نبود پدر در خانه خرج و مصرف میشه و پس انداز زیادی نمیتونیم داشته باشیم".

کارمندی در این زمینه اظهار نمود:

"در ۱۴ روزی که خونه هستم مسافرت می‌برم، خرجشون می‌کنم، بهشون می‌رسم، می‌رویم بیرون، تفریح می‌کنیم این‌ها باعث میشه حالشون بهتر بشه ولی پس اندازی نمی‌مونه برامون".

۱-۴ به کارگیری مکانیسم‌های جبرانی معیوب

ویژگی‌های کار اقماری و اثرات حضور نداشتن همیشگی مرد در منزل، کارکنان را در موقعیتی قرار می‌دهد که در راستای جبران کاستی‌های عدم حضور دائمی خود در منزل و حفظ تعادل حیاتی خانواده از مکانیسم‌های جبرانی معیوبی نظیر هزینه زیاد پول جهت جلب رضایت همسر و فرزند، چشم‌پوشی از خواسته‌ها و اختیارات خود در زندگی، انجام مسافرت و تفریح زیاد استفاده کنند. از سوی دیگر تحمیل فشارهای انجام امور زندگی و پاسخگویی به نیازهای فرزندان توسط همسر به‌تنهایی در اغلب اوقات موجب بروز رفتارهای شکایتی، سرزنشی و مجادله‌ای او از شرایط زندگی می‌گردد. کارمندی در این زمینه عنوان نمود:

"برای خیلی از نیازهایی که بودن پدر در خانه برای برآورده کردن آن‌ها لازمه ما سعی می‌کنیم با پول بخریم. جبران کاستی‌های خودمون را می‌خواهیم با پول جبران کنیم".

یکی از کارشناسان در این زمینه گفت:

"اینکه یک نفر داره بیش از نیاز پول خرج میکنه باعث میشه سو استفاده‌هایی از طرف بچه‌ها هم بشه چون دلش نمیداد نه بگه و خوب اینها ممکنه در کوتاه‌مدت حالشون رو خوب میکنه و راضیشون میکنه، مثلاً میگن رفتم بردمشون خرید کردم پول ریختم پایشون یا اینکه به همسرش اجازه میده هر کاری دلش بخواد انجام بده و پول دستش هست و اختیار دستش هست که این استفاده از این مکانیسم‌های معیوب ایرادش در زندگی مخصوصاً اقماری این هست که این روال میشه و بعداً مشکل ساز میشه".

مدیری نیز در این خصوص گفت:

"در نوع کار اقماری فرد میخواد اون کمبودهای اثراتش تو زندگی خانواده رو با پول جبران کنه. افراط و تفریط تو زندگی صورت می‌گیره".

۲- تضعیف کارکردهای خانواده

بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها کار اقماری با شدت‌های مختلف می‌تواند کارکردهای زیستی، عاطفی و روانی، تربیتی، تأمین نیازهای جنسی و ایفای نقش در خانواده را تحت تأثیر قرار دهد. کارکنان اقماری به علت تغییر متناوب و مکرر وضعیت زندگی شخصی در مواردی از قبیل شیوه تغذیه، تغییر آب‌وهوا، ساعات کار و استراحت، اوقات فراغت، ارتباطات نیازمند سازگاری مداوم با شرایط جدید می‌شوند، به طوری که این تطابق‌های مکرر، فشارهای جسمی، روانی و عاطفی زیادی را برای آنان تحمیل نموده و به مرور زمان موجب تضعیف کارکردها و اختلال در ایفای نقش آن‌ها به عنوان شوهر یا پدر شده که پیامد آن رنجش و نارضایتی همسران آن‌ها بوده و ممکن است کنش‌های نامطلوبی در روابط اعضای خانواده به همراه داشته باشد. بنابراین زیرطبقات این مقوله طبق اطلاعات

یافته شده در قالب "مسائل عاطفی و رفتاری زوجین"، ناخرسندی از روابط زناشویی و "اختلال در ایفای نقش فرزندپروری" بیان می‌شوند.

مدیری در مورد تجربه زیستی، روانی و عاطفی و همچنین تحمل فشار تطابق با

تغییرات متناوب این چنین بیان نمود:

"چند روز اول که برمی‌گشتم خونه حالت نرمال نداشتم، دو روز استراحت می‌کردم تا آرام آرام خودمونو پیدا کنیم. باز موقع برگشت بکار هم دو روز مونده حالت غیرنرمال و استرسی بهم دست می‌داد".

کارشناسی در این زمینه گفت:

"در واقع گسست‌ها و پیوست‌های متناوب الگویی از تغییرات رفتاری از قبیل احساس خستگی، کج خلقی، اضطراب و افسردگی را در بین کارکنان و همسران آن‌ها بوجود می‌آورد".

۲-۱ مسائل عاطفی و رفتاری زوجین

طبق مصاحبه‌های صورت گرفته همسران و فرزندان در زمان ترک منزل توسط مرد دچار اضطراب، غمگینی و افسردگی می‌شوند. همسر آنان نیز به دلیل دوری‌های طولانی مدت از شوهرشان دچار مسائل عاطفی شده و دوری پدر از کودکان در کار اقماری موجب ناراحتی، اندوه و نگرانی کودکان می‌شود که معمولاً با اعتراض، گوشه‌گیری، بدخلقی، گریه و در برخی موارد اختلال خواب و امتناع از خوردن غذا همراه می‌باشد.

باتوجه به اینکه در اشتغال مرد به صورت اقماری، عمده وظایف مراقبت و تربیت فرزندان و انجام کارهای خانه برعهده همسر قرار می‌گیرد و همچنین ضعف در تأمین نیازهای عاطفی همسران موجب افزایش ناراحتی و نارضایتی آنان گردیده به طوری که این موارد زمینه ساز برانگیختگی این افراد می‌شود. شکل‌گیری انتظارات زیاد همسر از مرد در ایام حضور وی در منزل و برآورده نشدن این خواسته‌ها توسط او از عواملی است که امکان بهانه‌جویی همسر و مشاجره زوجین را افزایش می‌دهد. برای کارکنان اقماری که در این

شرایط شغلی امکان حمایت و مشارکت کافی و مناسب در موقعیت‌های ضروری خانواده سلب می‌شود احساسات ناخوشایند از جمله خودسرزنی شکل می‌گیرد. یکی از کارکنان اقماری دوری از خانواده را علت بروز مشکلات ارتباطی با همسرش ذکر نمود:

" نبودن من در منزل تو روابط خانوادگی من تأثیر منفی گذاشته. این دوری‌ها در ارتباط احساسی با همسرم اختلال ایجاد کرده، برای زن و شوهر جوان دوهفته پشت سر هم دور از خونه بودن مشکلات زیادی داره".

کارمند دیگری در این خصوص گفت:
"همسر من از این شرایط خسته شده و همیشه نارضایتی و شکایت داره از نبودن من در خونه. جرو بحثمون تو خونه زیاد هست".

کارشناسی در خصوص علت بهانه‌گیری همسران این گونه اظهار نظر نمود:
"احساس خستگی و بی‌حوصلگی شوهر اقماری کار موجب بحث‌های ایرادگیرانه و بهانه‌جویی‌های بین همسران میشه و این طوری زمینه دلخوری بین زوجین ایجاد می‌شود".

یکی از کارکنان در مورد عدم امکان کمک وی به همسرش در زمان دوری این گونه خود را سرزنش می‌نمود:

"من هم به عنوان مرد خونه وقتی اینجا باشم عملاً نمیتونم کمکش کنم و این منو عذاب میده. آگه اتفاقی برایشون بیفته چطوری میتونم خودمو قانع کنم".

همسریکی از کارکنان اقماری در خصوص دلتنگی‌هایش این گونه گفت:
"همیشه چشم‌به‌راه همسر بودم. دلتنگی سراغم می‌آمد".

کارمندی در خصوص کم‌رنگ شدن عواطف بین خود و همسرش در گذر زمان این گونه بیان نمود:

"اوایل زندگیمون من و همسر رو روابط گرمی داشتیم و این دوری‌های مکرر از خونه باعث شده روابطمون سرد بشه".

۲-۲ ناخرسندی از روابط زناشویی

یکی از مسائلی که برخی از مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره نمودند، ناخرسندی زناشویی ناشی از دوری زوجین در کار اقماری بود. اگرچه علت اصلی بروز اختلال در برقراری روابط زناشویی دوری زوجین از همدیگر می‌باشد اما در مواقعی که حتی آن‌ها در کنار هم هستند مسائلی مانند مشاجرات لفظی، شکل‌گیری فرسودگی عاطفی و کاهش صمیمیت در روابط زوجین در ایجاد این مسئله تأثیر دارند. وجود محدودیت‌های ارتباطی زوجین در راستای تأمین نیازهای جنسی به صورت مطلوب در زمان‌های مورد نیاز، در بعضی موارد منجر به دلزدگی در تمایلات جنسی نیز شده و ممکن است منجر به سرد مزاجی در بعضی افراد شود. یکی دیگر از دغدغه‌های صرفاً ذهنی که برخی از مشارکت‌کنندگان به آن اشاره نمودند نگرانی از شکل‌گیری بی‌وفایی زناشویی یکی از زوجین بود. کارمندی در این خصوص اظهار نمود:

"من نیمی از هر ماه رو دور از خونه هستم و این جور مسائل باعث شده واقعاً ما در روابط زناشویی هم به مشکل برخورد کنیم. بعدش هم وقتی طول روز به خاطر مسائل ریزودرشت باهم بحثمون میشه دیگه واقعاً نمیتونیم رابطه جنسی خوبی هم با هم برقرار کنیم".

مدیر دیگری عنوان نمود:

"نصف خدمت‌مون در کنار خانواده نیستیم. تو این شرایط مشکلات جنسی داریم هم خودمان و هم همسرمان".

کارشناسی در خصوص نگرانی از بی‌وفایی زناشویی گفت:

"یکی دیگر از نگرانی‌ها و ترس‌هایی که در زوجین بوجود می‌آید ترس از وسوسه روابط خارج از روابط زناشویی است که در ایامی که از هم دور هستند ممکن است شکل بگیرد".

۲-۳ اختلال در ایفای نقش فرزندپروری

باتوجه به اظهارات مشارکت‌کنندگان در تحقیق با اشتغال مرد به‌صورت اقماری، به دلیل عدم ثبات حضور پدر در خانواده، نقش‌های فرزندپروری وی دچار اختلال می‌شود. کاهش روابط صمیمانه والد-فرزندی، کم‌اطلاعی از وضعیت تربیت و رشد فرزندان، احساس خلأ پدر در تربیت فرزندان، کاهش نقش کنترلی پدر بر رفتار فرزندان از مصادیق این مفهوم می‌باشد.

کم تأثیری مرد در تربیت فرزندان یکی از دغدغه‌های این کارکنان در فرزندپروری می‌باشد در این خصوص کارمندی گفت:

"من نمی‌خواهم اینجوری بشه، دوست ندارم بچه‌هام اینجوری بار بیایند و بچه‌ها با این شرایط دل بسته به پدر نمی‌شوند چون ۲۴ ساعت با مادر هستند دیگه".

کارمند دیگری از سردرگمی خود در برقراری رابطه با فرزندش به دلیل کمبود اشراف اطلاعات از جزئیات تربیتی او این چنین بیان کرد:

"طول این مدتی که نبودم از نزدیک در جریان اینکه چه اتفاقی افتاده برایش نیستم خوب وقتی اینا رو نمیدونم موقعی که پیشش هم هستم عملاً نمیدونم چیکار کنم از چی برایش صحبت کنم چون از نزدیک پیشش نبودم. خیلی حس بدی بهم دست میده".

همسر یکی از کارکنان اقماری از ارتباط ضعیف و حس غریبی فرزندان با پدرشان بیان نمود:

"به خاطر نبودن طولانی همسر در منزل در واقع بچه‌های من با پدرشان غریبی می‌کردند. بچه‌ها نتوانستند با پدرشان ارتباط قوی برقرار کنند".

کارمندی از رفتارهای پرخاشگرانه پسرش در زمان نبود وی در منزل ابراز نگرانی نموده به‌طوری که همسرشان قادر نبود به تنهایی کنترلش نماید:

"پسرم در زمانهایی که من تو خونه نیستم رفتارهای عجیب و غریبی از خودش نشون میده، با مادرش لجبازی میکنه، تو خونه پرخاشگری میکنه و تو مدرسه هم چند باری درگیری ایجاد کرده".

همسر یکی دیگر از کارکنان اقماری از دشواری کنترل فرزندان پسر در مواقع عدم حضور پدرشان اینگونه گفت:

"بزرگ کردن پسرها در نبود پدرشان خیلی سخت بود واقعاً برای من کنترل پسرها در نبود پدرشان خیلی سخت بود".

۳- نابسامانی تعاملات خویشاوندی و اجتماعی

تعاملات و ارتباطات اعضای خانواده در ابعاد روابط بین خانوادگی و اجتماعی در این طبقه موردنظر می‌باشد. براساس اطلاعات کسب‌شده از مصاحبه‌ها، در این شرایط از زندگی خانوادگی، همسر و فرزندان به‌منظور مقابله با تنهایی در دوره‌های عدم حضور مرد در منزل بیشتر اوقات خود را در منزل بستگان درجه اول به‌خصوص در منزل خانواده والدینی زن سپری می‌کنند که این اختلاط‌های طولانی‌مدت موجب بروز احساسات ناخوشایند همسر به سبب احساس عدم استقلال در زندگی و همچنین درهم تنیدگی روابط با سایر اعضای خانواده می‌گردد. حضور بیش‌ازاندازه همسر و فرزندان در خانواده والدینی که توأم با دریافت برخی از خدمات و حمایت‌ها از سوی آن‌ها می‌باشد موجب شکل‌گیری انتظاراتی در والدین یا سایر اعضای خانواده شده که نتیجه آن ممکن است افزایش دخالت‌های آنان در موارد جزئی و خصوصی زندگی گردد.

در خصوص تعاملات اجتماعی با توجه به اینکه مرد امکان حضور و مشارکت کافی در تمامی مراسمات خانوادگی و آداب‌ورسوم فرهنگی را ندارد و همچنین دوری از محیط اجتماعی و دوستان به‌مرورزمان روحیه انزواطلبی در وی را تقویت می‌نماید. به‌طور کلی این طبقه شامل سه زیر طبقه، "درهم تنیدگی روابط بین خانوادگی"، "ابهام در مرزهای خانوادگی" و "ناخشنودی از میزان مشارکت اجتماعی" می‌باشد.

۱-۳ درهم تنیدگی روابط بین خانوادگی

پیامد حضور طولانی مدت همسر و فرزندان کارکنان اقماری به منظور گریز از تنهایی در ایام غیبت مرد از منزل در راستای مقابله با ترس از تنهایی و همچنین کسب حمایت‌های خانوادگی در خانواده والدینی موجب شکل‌گیری درهم تنیدگی روابط و افزایش دخالت‌های آنان در زندگی خصوصی زوجین می‌شود که تداوم آن به صورت بلندمدت ممکن است موجب ناخشنودی همسر و از سوی دیگر افزایش فشار بر روی اعضای خانواده والدینی به علت پاسخ‌دهی به ملزومات زندگی روزمره و رسیدگی به نیازهای فرزندان شود.

یکی از کارکنان اقماری در مورد افزایش فشار به اعضای خانواده همسرش و دلخوری‌های آنان و همچنین از احساس گناه خود در این زمینه گفت:

"نبودن من باعث شده زنم و بچه‌ام اکثر اوقات یا پیش خونواده خانم باشم یا پیش خونواده من و حرف و حدیث‌های زیادی پیش می‌آید. مثلاً برادر خانم را می‌بینی دلخور شده".

کارمند دیگری در مورد چرایی افزایش دخالت خانواده‌ها گفت:

"وقتی همش پیش خونواده باشند خود بخود دخالت هم به وجود می‌آید دیگه چه خونواده شوهر باشه چه خونواده همسر".

مدیری در مورد افزایش فشار به خانواده والدین همسر عنوان نمود:

"این شرایط باعث شده حتی به پدر زن و مادر زن هم فشار بیشتری بیاد. چون همسر من در نبود ما برای انجام بعضی کارها از اونها کمک می‌گیرند و تنهایی‌های نبود شوهر در منزل را اونا جبران می‌کنند".

۲-۳ ابهام در مرزهای خانوادگی

مرز خط نمادینی است که نشان می‌دهد چه کسی عضو خانواده یا زیرمنظومه است و چه کسی نیست و چه کسی با یک نظام یا زیرمنظومه خاص انطباق دارد؛ بنابراین برخی از اطلاعات خصوصی در چهارچوب مرزها باید باقی بمانند. گسست و پیوند مکرر کارکنان

اقماری از خانواده در شیوه‌های زندگی روزمره، انجام وظایف منزل، تعاملات اعضای خانواده با یکدیگر و روابط با محیط خارج از خانواده را دستخوش تغییر می‌کند، با توجه به داده‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش می‌توان گفت با ترک منزل توسط مرد، برخی از همسران و کودکان جهت مقابله با تنهایی و دریافت حمایت بستگان، بیشتر اوقات زندگی را در خانواده والدینی زوجین می‌گذرانند که در این بین بخشی از اطلاعات خصوصی و شخصی آنان علیرغم میل باطنی در دسترس افراد خارج از خانواده اصلی قرار می‌گیرد و در بسیاری از موارد تربیت فرزندان نیز تحت تأثیر دیگران واقع می‌شود، بنابراین مرزهای خانواده کارکنان اقماری با این شرایط دچار ابهام می‌گردد. علاوه بر این در بسیاری از موارد چرخش نقش‌های پدر به‌صورت مکرر و ایفای آن‌ها توسط مادر برای فرزندان در مرزهای درون خانواده ابهام به‌وجود می‌آورد.

یکی از همسران کارکنان اقماری در مورد احساس ناراحتی خود از زندگی طولانی‌مدت در کنار والدینش گفت:

"خوب بعد از به مدتی آدم دوست داره راحت‌تر زندگی کنه همیشه که همیشه پیش خانواده خودش باشه تو این شرایط خودم هم حس جالبی ندارم".

یکی از کارکنان اقماری از ابراز ناراحتی همسرش به علت حضور بیش‌ازحد در خانواده والدینش گفت:

"همسرم دوست داره مستقل زندگی کنیم و همیشه نمی‌خواه پیش خانواده‌ام باشه در طول ۱۴ روز دوری من پیش خانواده من زندگی میکنه".

کارمند دیگری در این خصوص اظهار نمود:

"همسرم از اینکه ۱۴ روز پشت سر هم تو خونه پدر و مادرش زندگی میکنه ناراحت و ناراضی هستش و احساس راحتی نمیکنه و همیشه نسبت به این موضوع گله مند است".

۳-۳ ناخشنودی از میزان مشارکت اجتماعی

با توجه به اینکه کارکنان اقماری دو هفته از هرماه دور از محیط اجتماعی محل زندگی هستند مشارکت و فعالیت‌های اجتماعی آنان تحت تأثیر قرار گرفته و امکان حضور در بسیاری از مراسمات خانوادگی و مرتبط با آداب و رسوم اجتماعی فراهم نمی‌شود که این موضوع به مرور زمان موجب انزوای اجتماعی فرد می‌گردد. بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها از عوامل دیگر افزایش انزوای اجتماعی مرد کاهش و یا قطع تدریجی روابط با دوستان، بی‌میلی برای شرکت در فعالیت‌های اجتماعی به دلیل احساس خستگی و کم‌حوصلگی، خواست خانواده جهت حضور بیشتر در کنار آنان می‌باشد. کارمندی در مورد به حاشیه رفتن خود در بین بستگان در گذر زمان و همچنین از محدودیت‌هایی که مانع استفاده وی از فرصت‌های احتمالی موجود در جامعه شده‌اند، ابراز ناخوشایندی داشته و عنوان نمود:

"... در بسیاری از مراسمات نمیتونی باشی و در اجتماع حضور نداری، عملاً تویه فامیل و آشناها بعد از مدتی کنار زده میشی و رویت حساب نمی‌کنند و اینها باعث رنجش خود آدم هم میشه".

کارمندی در خصوص منزوی شدن تدریجی گفت:

"دور بودن از محل زندگی به مرور زمان باعث میشه منزوی بشی، ما ۱۴ روز دور از اجتماع هستیم، در بسیاری از مراسمات نمیتونی باشی و در اجتماع حضور نداری".

کارشناسی نیز در مورد عوامل انزوای اجتماعی کارکنان اقماری عنوان نمود:

"در واقع اینها مجبورند برای مدت‌های طولانی به دور از خانواده، دوستان و آشنایان انجام وظیفه کنند. با گذر زمان از مشارکت در روابط اجتماعی خودداری می‌کنند و ممکن است دیگه حوصله مهمانی و شلوغی و بیرون رفتن از خانه را نداشته باشند و زنان هم می‌خواهند زمان بیشتری با شوهر خود صرف کنند".

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به روش کیفی با رویکرد تحلیل محتوا و بحث گروهی متمرکز انجام گرفت. یافته‌های این مطالعه که حاصل تحلیل مصاحبه‌ها و بحث گروهی متمرکز به‌منظور شناسایی زمینه‌های چالش‌برانگیز خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت بود، در قالب ۳ طبقه اصلی مفهوم‌پردازی و انتزاع گردید که شامل "تعارضات مدیریت خانواده، کنش‌های نامطلوب درون خانواده و نابسامانی تعاملات خویشاوندی و اجتماعی" بود. لازم به توضیح است که زمینه‌های چالشی خانواده متناسب با ویژگی‌های فردی اعضا و وضعیت ساختاری و کارکردی آن ممکن است به لحاظ ضریب تأثیر از خانواده‌ای به خانواده دیگر در پیدایش مسئله آن خانواده متفاوت باشد و یا اینکه به دلیل ویژگی‌های دموگرافیک، توانمندی‌ها و مهارت‌های اعضای خانواده ممکن است برخی از خانواده‌ها با وجود شرایط سخت و محدودیت آفرین کار اقماری از طریق مدیریت صحیح مسائل گریبانگیر چالش‌های مذکور نشوند.

در یافته‌های پژوهش حاضر زیر طبقات مربوط به تعارضات مدیریت خانواده شامل گرانباری نقش‌های زن، نامتوازی قدرت تصمیم‌گیری در خانواده و شکل‌گیری هزینه‌های مضاعف برای خانواده بود. همخوان با یافته‌های پژوهش حاضر والن واشمیت^۱ (۲۰۱۶) بر اساس تحقیقی در کشور کانادا عنوان نموده‌اند زوجین در شرایط کار اقماری در معرض مواجهه با چالش‌های متعددی از جمله انتقال نقش‌ها از دوره کار و استراحت به یکدیگر هستند. طبق نظر آمازیو^۲ (۲۰۰۸)، وقتی انتظارات میان نقش‌ها ناسازگار باشند؛ ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند. یلدریم و آیگون^۳ (۲۰۰۸) نیز فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم را از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده شکل‌گیری تعارض برای خانواده و کار مطرح نمود. گرانباری نقش‌های زن در شرایط کار اقماری ناشی از غیبت مرد به صورت متناوب از منزل است که بسیاری از مسئولیت‌های امور زندگی به همسران واگذار

1. Whalen.H & Schmidt.G

2. Amazue.L

3. Yildirim. D & Aycon. A

می‌شود به طوری که ممکن است بخشی از آنان مطابق با روحیات زنانه نباشد و در برخی موارد موجب مشقت زن در پاسخگویی به این نقش‌ها می‌شود. مراقبت از کودکان و رسیدگی به تقاضاهای فرزند و همچنین پیگیری امور درمانی آن‌ها در مواقع بیماری و رسیدگی به وضعیت تحصیلی فرزندان از مواردی هستند که همسران باید در بسیاری از مواقع به تنهایی پاسخگوی این موارد باشند که باعث افزایش رنج و تحمل فشار ایفای نقش‌های گوناگون برای زن می‌شوند؛ بنابراین این یافته‌ها با نتایج مطالعات گاردنر و همکاران (۲۰۱۸)، تایلور و سیموند (۲۰۰۹)، رینولدز (۲۰۰۴)، گلدن^۱ (۲۰۱۱) مطابقت و همسوئی داشت. در این راستا رینولدز^۲ (۲۰۰۴) بر اساس نتایج تحقیق خود عدم توافق زوجین در مورد تقسیم کار منزل و مسئولیت مراقبت از کودک در شرایط کار اقماری را منبعی از بروز تعارض قلمداد می‌کند. گلدن (۲۰۱۱) عنوان می‌نماید که تداخل نقش شغلی و خانوادگی چه برای زنان و چه برای مردان تقاضاهای نقش مضاعفی را به دنبال خواهد داشت. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها حاکی از تسلط زنان در امور تصمیم‌گیری خانواده و به تبع آن بروز رفتارهای منفعلانه مرد در برخی از خانواده‌ها بود. از نظر مدیریت مالی نیز عدم حضور دائمی مرد در منزل موجب افزایش هزینه‌های خانواده، کاهش پس‌انداز آنان سرمایه‌گذاری می‌گردد به طوری که عمده مشارکت‌کنندگان در این پژوهش از این موضوع ابراز ناخوشنودی داشتند. مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر ابراهیمی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان چالش‌های اساسی خانواده‌های نظامیان در مأموریت‌های طولانی‌مدت عنوان نمودند، بخش مهمی از چالش‌های خانوادگی پس از بازگشت کارکنان در خصوص تصمیم‌گیری‌ها در خانواده، اعزام مجدد آنان در زمان کوتاه می‌باشد. بر اساس تقسیم‌بندی ساخت قدرت در خانواده طی پژوهشی توسط مهدوی و صبوری (۱۳۸۲)، می‌توان گفت در برخی از خانواده‌های کارکنان اقماری ساخت قدرت خانوادگی گرایش به نوع نامتقارن با الگوی حاکمیت زن دارد. فورست و گاتیر^۳ (۱۹۹۱)

1. Golden.T

2. Reynolds.S

3. Forsyth. C & Gauthier. D

نیز در تحقیقی، یکی از پیامدهای الگوی کار اقماری را تسلط همسران بر تصمیم‌گیری تمامی امور در خانواده کارکنان اقماری آمریکای شمالی صرف‌نظر از حضور و غیبت شوهر مطرح نمودند که همسران تمایلی به موافقت با روش قدرت متناوبی نداشته‌اند و این موضوع در افزایش احتمال بروز تعارض قدرت در خانواده مؤثر بود.

با توجه به اینکه در زمان دوری کارکنان از منزل، همسر و فرزند از نظر عاطفی تجربه تنها بودن، احساس غمگینی و ناخشنودی داشته که به تبع آن خودسرزنشگری و دغدغه‌های ذهنی نامطلوبی برای کارکنان اقماری پدیدار می‌گردد. کارکنان اقماری در ایفای نقش فرزندپروری دچار مشکل می‌شوند و دوری آنان از خانواده موجب کاهش حمایت‌های عاطفی پدر نسبت به فرزند می‌شود. به تدریج این خلأ حضور پدر در کنار فرزندان در رابطه بین والد-فرزندی تأثیر منفی از خود برجای گذاشته به طوری که در برخی موارد به دلیل عدم حضور دائمی پدر در منزل، کاهش احساس امنیت، اضطراب و اختلال خواب در کودکان مشاهده می‌گردد. دوری از خانواده موجب اختلال در برقراری روابط جنسی یا شکل‌گیری نگرانی ذهنی از بی‌وفایی زناشویی در برخی از کارکنان می‌شود که همه عوامل منجر به ناخرسندی از وضعیت روابط زناشویی زوجین می‌گردد؛ بنابراین مقوله تضعیف کارکردهای خانواده در سه زیرطبقه "مسائل عاطفی و روانی"، "ناخرسندی از روابط زناشویی" و "اختلال در ایفای نقش فرزند پروری" طبقه‌بندی شد. مفاهیم این مقوله همسو با یافته‌های عسگری و موسوی (۱۳۸۹)، لستر و همکاران (۲۰۱۶)، لندسمن و سیورد (۲۰۱۳)، وحیدا و همکاران (۱۳۹۳) و سید حسینی و همکاران (۱۳۹۱) می‌باشد. بر اساس اظهارات بعضی از مشارکت‌کنندگان فرزندان کارکنان اقماری به دلیل دوری‌های پدر از خانواده در الگوگیری رفتارهای پدران دچار اختلال شده و از سوی دیگر موجب کاهش نظارت پدر بر رفتارهای فرزندان می‌شود به طوری که همسران در بسیاری از موارد نمی‌توانند به تنهایی فرزند پسر خود را کنترل نموده و فرزندان پسر در نبود پدر احساس آزادی بیشتری کرده و گاهی اوقات رفتارهای مناسبی از خود نشان نمی‌دهند. نتایج مطالعات ضرغام بروجنی و همکاران (۲۰۱۳)، حیدرزاده بنام (۱۳۹۱) و قلی‌زاده و

مرادیان زاده (۱۳۸۳) با یافته‌های این تحقیق همخوانی دارد. به طوری که ضرغام بروجنی و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان مقایسه شیوع اضطراب در کودکان کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران با سایر کودکان در اهواز دریافتند که کودکان کارکنان اقماری نسبت به کودکان دیگر بیشتر در معرض بروز اضطراب قرار داشتند و شغل اقماری پدر در اضطراب کودکان تأثیر داشت. یافته‌های مطالعه حیدرزاده بنام (۱۳۹۱) با عنوان بررسی پیامدهای اجتماعی و فرهنگی دوری محل کار از خانه بر روی فرد و خانواده درینوردان بندرعباس حاکی از تأثیرات منفی این نوع اشتغال بر روند تربیتی فرزندان بود به گونه‌ای که عدم حضور مستمر پدر در کنار فرزندان، سبب گرایش آنان به بی‌نظمی و سرکشی بیشتر می‌شود. نتایج پژوهش قلی زاده و مرادیان زاده (۱۳۸۳)، نشان داد کار اقماری با اختلال در امور تربیتی فرزندان و مدیریت خانواده رابطه معنادار دارد.

در زمینه نابسامانی تعاملات خویشاوندی و اجتماعی، کاهش حضور کارکنان در مناسبات و مراسم‌های مرتبط با آداب و رسوم زندگی اجتماعی و گسست در پیوندهای عینی و شبکه‌های روابط اجتماعی اعضای جامعه موجب شکل‌گیری احساس انزوا اجتماعی در افراد می‌شود. یافته‌های این مقوله با نتایج تحقیقات ایورسن^۱ (۲۰۱۲)، هاثورن^۲ (۲۰۰۶)، روهد و همکاران (۲۰۱۵)، پورشهریاری (۱۳۸۹) و هم راستا بوده است. یافته‌های تحقیق ایورسن (۲۰۱۲)، حاکی از این بود که کارکنان اقماری علاوه بر تنهایی ناشی از جدایی از خانواده، همسر و فرزند، انزوای اجتماعی را به علت شیوه خاص زندگی خود دارند. مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر از نظر هاثورن (۲۰۰۶) انزوای اجتماعی اشاره به زندگی بدون مصاحبت با افراد با اهمیت در زندگی، عدم حضور در مناسبات مشترک و گسست در پیوندهای عینی و شبکه‌های روابط اجتماعی اعضای جامعه دارد و بر عملکرد و بهزیستی افراد تأثیر منفی برجای می‌گذارد. همچنین این یافته در تطابق با نتایج مطالعات روهد^۳ و همکاران (۲۰۱۵) و پورشهریاری (۱۳۸۹) می‌باشد. نتایج این مطالعات نشان

1. Iversen. RT
2. Hawthorne. H
3. Rohde.N

می‌دهند که انزوای اجتماعی افراد را از مشارکت‌های رسمی و غیررسمی در جامعه محروم ساخته و مبادله و دل‌بستگی اجتماعی را کاهش می‌دهد، موجب تضعیف یا قطع روابط و مبادلات صمیمی می‌شود، فرصت‌های مناسب برای باهم زندگی کردن، باهم کار کردن، باهم تجربه کردن و باهم بودن را سلب می‌کند، روابط طولانی، پایدار و عمیق را غیرممکن ساخته و بدین ترتیب با کاهش منابع حمایتی ناشی از تعاملات اجتماعی، منجر به توسعه فشار و اختلالات روانی می‌شود.

به‌طور کلی خانواده‌های کارکنان اقماری به‌تناسب ویژگی‌های خاص خود در این سبک از زندگی ممکن است دچار چالش‌هایی شوند که در صورت عدم مدیریت مناسب این مسائل، سلامت خانواده در معرض تهدید و آسیب جدی قرار می‌گیرد. پس می‌توان گفت، تلاش برای حفظ سلامت خانواده و همچنین بهبود کیفیت زندگی کارکنان اقماری فرایند پرفشاری است که این خانواده‌ها همواره برای سازگاری با تغییرات با مشکلاتی مواجه می‌شوند که ناشی از شرایط متغیر محیط خارج و تأمین نیازهای اعضاست؛ بنابراین استفاده از مؤلفه‌های برنامه غنی‌سازی زندگی زناشویی بر مبنای آموزه‌های اسلامی که شامل غنی‌سازی زیرساخت‌ها، ابزارها و قوا، قالب‌ها و عملکردها (ساکتین، مهری نژاد، ستوده اصل، اسدزاده، ۱۴۰۰) و همچنین راهکارهایی نظیر توانمندسازی فردی با استفاده از آموزش، مشاوره و حمایت‌های نهادی و غیر نهادی از خانواده در زمینه مهارت‌های حل مسئله، تنظیم هیجان، مدیریت تعارضات، بهبود الگوهای ارتباطی، ترمیم ساختار و مرزهای خانوادگی، بهینه‌سازی ایفای نقش‌ها و گسترش شبکه‌های حمایتی (باباپور، راهب و عبدی، ۱۳۹۹) به‌منظور سازگاری مناسب خانواده‌ها با شرایط و همچنین حل مشکلاتشان، می‌تواند مفید و راهگشا باشد. از محدودیت‌های انجام این پژوهش مشکل در دسترسی به خانواده‌های کارکنان اقماری بود به‌طوری‌که امکان مشارکت کودکان فراهم نگردید.

منابع

- باباپور، محمد؛ راهب، غنچه؛ عبدی، کیانوش (۱۳۹۹). راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت (مطالعه کیفی). خانواده پژوهی، ۴: ۱۶-۵۳۲-۵۱۳ ص
- پورشهریاری، مه سیمیا. (۱۳۸۹) مقایسه افسردگی، انزوای اجتماعی و ارتباطات خانوادگی دانش آموزان دختر کاربر و غیر کاربر اینترنتی دبیرستان‌های تهران، مطالعات روان‌شناختی، دوره ۳، شماره ۲.
- حیدرزاده بنام، علی (۱۳۹۱). بررسی پیامدهای اجتماعی و فرهنگی دوری محل کار از خانه بر روی فرد و خانواده. (مطالعه موردی در یانوردان بندرعباس). ص ۱-۳۵.
- دخت کلنی، سیمین؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۶). سبک‌های مقابله با استرس شغلی و تعارض کار- خانواده. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. دوره ۹، شماره ۳۳. ص ۱۵۵-۱۳۳.
- دهدست، کوثر؛ قبادی، شهاب (۱۳۹۹). تبیین شاخص‌های گسست در خانواده ایرانی متأثر از فرایند نوسازی: یک فرا تحلیل کیفی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی: ۱۱(۴۳). ص ۱۵۸-۱۲۱.
- زهراکار، کیانوش؛ جعفری، فروغ (۱۳۹۱). مشاوره خانواده. چاپ سوم، تهران، انتشارات ارسباران. ۹۸-۱۰۸.
- ساتکین، مجتبی؛ مهری نژاد، سید ابوالقاسم؛ ستوده اصل، نعمت؛ اسدزاده، حسن (۱۴۰۰). غنی‌سازی زندگی زناشویی بر مبنای آموزه‌های اسلامی: یک تحلیل محتوای کیفی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی: ۱۲(۴۷). ص ۱-۴۶.
- سیدحسینی، سیده صدیقه؛ زارعی، اقبال؛ ابهری، علی اصغر؛ فلاح چای، سیدرضا (۱۳۹۱). اثرات روان‌شناختی اعزام به مأموریت‌های رزمی دریایی طولانی‌مدت بر خانواده‌های کارکنان (پژوهش کیفی). مجله طب نظامی. ۱۴: ۲. ص ۱۲۱-۱۱۳.
- عسگری، پرویز؛ موسوی، آزاده (۱۳۸۹). مقایسه کارکرد خانواده، کیفیت زندگی، خستگی روانی و نگرانی در میان همسران کارکنان مرد اقماری و روز کار شرکت نفت. یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، شماره ۱۷. ص ۹۷-۱۰۹.

قلی زاده، آذر؛ مرادیان زاده، محمد (۱۳۸۳). *رابطه اشتغال در طرح اقماری صنعت نفت با مشکلات خانوادگی و اجتماعی از دیدگاه کارکنان این طرح و همسران آن‌ها*. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. شماره ۲۰. ص ۱۵۹.

کریمی، فریبا؛ فرحبخش، کیومرث؛ سلیمی بجزستانی، حسین؛ معتمدی، عبدالله (۱۳۹۹). *اثربخشی الگوی مبتنی بر ذهنی سازی بر کیفیت روابط خانواده و رفتار آسیب به خود در نوجوانان دختر*. مجله علمی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار (اسرار). دوره ۲۷. شماره ۲. ص ۲۴۵-۲۵۷.

مهدوی، محمدصادق؛ صبوری خسروشاهی، حبیب (۱۳۸۲). *بررسی ساختار توزیع قدرت در خانواده*. مجله علمی و پژوهشی مطالعات زنان، سال اول. شماره ۲. ص ۶۴-۲۹.

وحید، فریدون؛ محمدی، اصغر؛ نامداری، مژگان (۱۳۹۳). *بررسی جامعه شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر فرد و خانواده (مطالعه موردی کارکنان کارخانه سهامی ذوب آهن اصفهان)*. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم اجتماعی شوشتر. سال هشتم. شماره ۳(۲۶): ۳۲-۱.

- Amazue, L (2008). "Work-Family Conflict: A theoretical overview", Department of psychology, 5. 405.
- Bean, R. C. Ledermann, T. Higginbotham, B. J. & Galliher, R. V(2020). *Associations between Relationship Maintenance Behaviors and Marital Stability in Remarriages*. Journal of Divorce & Remarriage, 61(1). 62-82.
- Duxbury. LE, Higgins. CA(1991). *Gender differences in work-family conflict*. Journal of Applied Psychology 1; 76(1): 723-725.
- Forsyth, C. J. & Gauthier, D. K(1991). *Families of offshore oil workers: Adaptations to cyclical father absence/presence*. Sociological Spectrum. 11, 177_201.
- Gardner B, Alfrey, K-L, Vandelanotte C, et al (2018). *Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: a qualitative study*. BMJ Open. 8:e019516.
- Golden, T(2011). *Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: the work during traditional and nontraditional work hours*, Journal of Bus Psychol, 8(2), 46-61.
- Hawthorne, H(2006). *Measuring social isolation in older adults: development and initial validation of the friendship scale*. Social Indicators Research, 77: 521-548.

- Iversen, R.T.B (2012). *The mental health of seafarers*. International Maritime Health. 63(2),78-89.
- Jones, E. Chonko, L. Rongarajan, D. & Robert, J. (2007) *The role of role overload on job attitudes, turnover intention, and sale person performance*, Journal of Business Research. 60(7), 663-671.
- Landesman J, Seward RR (2013). *Long distance commuting and couple satisfaction in Israel and United States: An exploratory study*. J Comp Family Study. 44: 7, 65–81.
- Lester ,L, Watson ,J, Waters ,S & Cross ,D (2016). *The Association of Fly-in Fly-out Employment, Family Connectedness, Parental Presence and Adolescent Wellbeing*. Journal of Child and Family Studies ۲۵:۳۶ . ۲۶-۱۹
- McCarthy,J. Edwards,R (2011). *Key concepts in family studies*. Sage publication. 1: 355-364.
- Mette, J. Robelski, S. Kirchhöfer, M. Harth, V & Mache,S (2019). *Living the 14/14 Schedule: Qualitative Analysis of the Challenges and Coping Strategies among Families of Offshore Wind Workers*. International Journal of Environmental Research and Public Health; 16(2): 241.
- Reynolds, S (2004). *The effects of fly-in fly-out employment in the oil and gas industry on relationships in Western Australia*. Unpublished masters thesis, University of Notre Dame, Fremantle, Western Australia.
- Rohde. N, D, Ambrosio. C, Ki Tang. K. and Rao, P (2015). *Estimating the Mental Health Effects of Social Isolation*, Applied Research in Quality of Life: 7(8): 1-17.
- Slišković, A. & Penezić, Z (2015). *Occupational stressors, risks and health in the seafaring population*. Review of Psychology. Vol. 22, No. 1-2, 29-39.
- Taylor, J.C. & Simmonds,J. G (2009).*Family Stress and Coping in the Fly-in Fly-out Workforce*. The Australian Community Psychologist. 21(2):23-36.
- Whalen H, Schmidt G (2016). *The women who remain behind: challenges in the LDC lifestyle*. Rural Society.25:1–14.
- Yildirim D, Aycon (2008). *Nurses' work demands and work family conflict: a questionnaire survey*, Int J Nurs Stud. 45 (q): 78.
- Zargham Boroujeni, A. Shahba, Z. Abedi, H (2013). *Comparison of anxiety prevalence among based and offshore National Iranian Drilling Company staff's children in Ahvaz*. J Edu Health Promot.4:37.

